

人的課題に関する企業の診断リスト

	状態(悩み)	具体的な症状 (Check)	考えられる原因・仮説 (Hypothesis)
① 採用・入口 (Recruiting)	採用に行き詰まっている	応募が来ない・少ない	<input type="checkbox"/> ターゲット設定と媒体・手法の不一致(採用マーケティング不足) <input type="checkbox"/> 給与や条件が市場相場より劣っている(競合比較不足)
		欲しい人材からの応募がない	<input type="checkbox"/> 「求める人物像」の言語化・定義が曖昧 <input type="checkbox"/> 求人票が「条件の羅列」になり、魅力訴求になっていない
		内定辞退が多い	<input type="checkbox"/> 面接官の対応が悪く、志望度を下げている(面接官トレーニング不足) <input type="checkbox"/> 候補者の「入社懸念」を払拭するクロージングができていない
		早期離職(入社後すぐ辞める)	<input type="checkbox"/> RJP(期待値調整)不足によるリアリティ・ショック <input type="checkbox"/> オンボーディング(受け入れ体制)の不備、放置
② 定着・エンゲージメント (Retention)	離職者が増えている	ハイパフォーマーや中堅が辞める	<input type="checkbox"/> 「この会社にも成長できない」というキャリア展望の欠如 <input type="checkbox"/> 評価制度への不満(成果が報われない) <input type="checkbox"/> 業務過多によるバーンアウト
		特定部署・チームだけ離職率が高い	<input type="checkbox"/> 管理職によるハラスメントやマイクロマネジメント <input type="checkbox"/> チーム内の心理的安全性の欠如
		前触れなく突然辞める	<input type="checkbox"/> 本音を相談できる1on1やメンター制度が機能していない <input type="checkbox"/> 会社への帰属意識(エンゲージメント)が既に希薄化している
③ 育成・組織力 (Development & Organization)	管理職・リーダー不足	管理職への昇進を断られる	<input type="checkbox"/> 既存管理職が疲弊しており、ロールモデルになっていない <input type="checkbox"/> プレイングマネージャー化しており、負担と対価が見合わない
		後継者が育っていない	<input type="checkbox"/> サクセッションプラン(後継者計画)の未策定 <input type="checkbox"/> 「仕事を任せろ(権限委譲)」ができず、属人化している
	社員の自律性不足	指示待ち社員が多い	<input type="checkbox"/> 失敗を許容しない「減点主義」の組織風土 <input type="checkbox"/> トップダウンが強く、自分で考える機会を奪われている
		新しい提案が出ない	<input type="checkbox"/> 提案しても「余計な仕事が増えるだけ」という学習性無力感 <input type="checkbox"/> 多様性がなく、同質的な思考に陥っている

	状態(表向き認識)	具体的な症状 (Check)	考えられる原因・リスク仮説 (Hypothesis)
④ 生産性・経営 (Productivity)	生産性が上がらない	残業・人件費率の増加	<input type="checkbox"/> スキル不足のまま配置されている(適材適所の不一致) <input type="checkbox"/> DX/ツール導入などが進んでおらず、オペレーションが古いまま
		設備投資しても効果が出ない	<input type="checkbox"/> 新しいツールや設備を使いこなすための「リスクリテラシー」不足 <input type="checkbox"/> 現場への導入浸透(チェンジマネジメント)の失敗
⑤ 潜在課題・組織風土 (Organizational Health)	「現場から不満の声は上がっていない」 (沈黙の組織)	会議で反対意見が出ない	<input type="checkbox"/> 心理的安全性が低く、「言っても無駄」「言うとお損をする」という諦めが蔓延している <input type="checkbox"/> 「悪い報告」を上にあげられない抑圧的なマネジメントが行われている
		定着率は良いが、新しい挑戦も起きない	<input type="checkbox"/> 現状維持バイアスがかかっており、変化を拒む風土になっている(安定ではなく停滞) <input type="checkbox"/> ぶら下がり社員(ローパフォーマー)が居心地よく滞留している
	「人は入れ替わるものだ(補充できている)」 (穴の開いたバケツ)	採用数は十分だが、平均勤続年数が短い	<input type="checkbox"/> 「採用→教育→離職」のサイクルを繰り返しており、ノウハウが組織に蓄積されていない <input type="checkbox"/> 採用コストと教育コストが利益を圧迫していることに気づいていない
		優秀な人から辞めていく	<input type="checkbox"/> 「この会社では将来が見えない」と見切られている <input type="checkbox"/> 組織の成長スピードよりも個人の成長スピードが上回ってしまっている
	「業績は悪くないので問題ない」 (短期視点の風)	特定のエース社員に業務が集中している	<input type="checkbox"/> 属人化が極まっており、その人が倒れたら事業が止まるリスクがある <input type="checkbox"/> 仕組みではなく「個人の頑張り」で支えているだけで、組織力ではない
管理職がプレイヤー業務で手一杯		<input type="checkbox"/> プレイングマネージャー化しており、部下の育成や次世代の種まきが放置されている <input type="checkbox"/> 「今」の数字を作ることに精一杯で、3年後の組織図が描けていない	
「うちは昔ながらのやり方でうまくいっている」 (成功体験への固執)		中途入社者がなじめずすぐに辞める	<input type="checkbox"/> 排他的な文化(ハイコンテクストな村社会)があり、異物を受け入れられない <input type="checkbox"/> 多様性(ダイバーシティ)がなく、同質的な思考に陥っている
		ITツール等の導入が進まない	<input type="checkbox"/> リスキリングや業務プロセスの見直しを放棄している <input type="checkbox"/> 市場環境の変化に対応できず、突然のシェアダウンを起こすリスクがある